

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR

Relation of Leadership Style to the Nurse Performance in Labuang Baji Hospital Makassar

Vivi Ardyanti, Sukri Palutturi, Indar

Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
(smansa_vivi09@yahoo.com, sukri_tanatoa@yahoo.com, indar.sh@gmail.com, 081277778337)

ABSTRAK

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah petugas yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Sehingga bila kinerja petugas baik maka kualitas pelayanan yang diberikan akan baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (92.6%), 58.8% berpendidikan D3 keperawatan dan 36.8% berusia 31-40 tahun. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif ($p=0,01$), suportif ($p=0,001$), partisipatif ($p=0,000$) dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Diharapkan pemimpin lebih meningkatkan komunikasi dua arah dengan perawat, lebih memberi dukungan, agar perawat merasa lebih terlibat dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya pemimpin lebih melibatkan perawat melalui proses diskusi ataupun memperhatikan rekomendasi dari perawat, agar nantinya bila keputusan telah dibuat perawat lebih bertanggung jawab untuk melaksanakannya.

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif , Partisipatif.

ABSTRACT

The key point in improving the quality of health care is the officer who has a high performance. The performance of a benchmark for the success of health care service institutions demonstrate accountability within the framework of good governance. So if both the officer 's performance quality of service provided would be good also. This study aims to determine the relationship of leadership style on the performance of nurses in hospitals Labuang wedge Makassar kind of research is observational analytic cross sectional study. The sample in this study amounted to 68 people. Data were analyzed using chi square test. The results showed that the majority of respondents were female (92.6 %), 58.8 % D3 educated nursing and 36.8 % were aged 31-40 years. Statistical test results showed that there is a relationship between directive leadership style ($p=0.01$), supportive ($p=0.001$), participatory ($p=0.000$) with the performance of nurses in hospitals Labuang wedge Makassar. Leaders expected further increase two-way communication with nurses, more support, so that nurses feel more involved and more comfortable in performing their duties . In the decision-making process , leaders should be involved nurses through a process of discussion or consideration of the recommendations of the nurses, so that later when a decision has been made nurses more responsible in carrying out the task.

Keywords: Nurse Performance, Leadership Directive Style, Supportive, Participatory.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah petugas yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Sehingga bila kinerja petugas baik maka kualitas pelayanan yang diberikan akan baik pula.

Menurut Fitriyani dalam Rimaswari mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Sigli tahun 2011 diketahui bahwa kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.¹ Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Putra mengenai pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.² Gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh komitmen organisasi, maka kinerja karyawan diyakini dapat diwujudkan dengan baik. Menurut Wibowo mengemukakan bahwa tidak ada organisasi pernah meningkatkan kinerja tanpa mempunyai kepemimpinan untuk mencapai standar tinggi.³

Beberapa penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumberdaya yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam kepemimpinan itu sendiri ada beberapa bagian dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, sifat kepemimpinan, tipe kepemimpinan, motivasi kerja, pemberdayaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, dan komitmen organisasi.⁴

Manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif yang substansial terhadap kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nuraina bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan berpusat pada kenyamanan dan pengetahuan yang baik dari individu, gaya perbandingan mungkin membantu mereka beristirahat dan untuk bekerja lebih cepat dari pada kepemimpinan terstruktur yang menekankan jumlah dari pekerjaan untuk dapat diselesaikan dari waktu yang disediakan.⁵

Data yang diperoleh peneliti pada bulan November 2013 jumlah perawat yang Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar sebanyak 230 orang perawat. Hasil survey peneliti pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji

Makassar terhadap kinerja perawat ditinjau dari aspek kedisiplinan masih ada perawat pelaksana yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu dan tanggung jawab perawat tidak hanya berdasar pada standar asuhan keperawatan.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan khususnya tentang gaya kepemimpinan sportif, gaya kepemimpinan directif, dan gaya kepemimpinan partisipatif masih sangat kurang dan sangat banyak dijumpai pada perusahaan dan masih jarang dijumpai pada bidang kesehatan, sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai.⁶

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Pengumpulan data dilaksanakan bulan Maret sampai April 2014. Lokasi penelitian di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di RSUD Labuang Baji Makassar sebanyak 230 orang. Sampel adalah sebagian dari perawat yaitu sebanyak 68 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 18. Data dianalisis secara univariat dan bivariat. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* dan data disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden terbanyak terdapat pada kelompok umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 responden (36,8%) dan yang paling sedikit terdapat pada kelompok umur lansia 51-60 tahun yaitu hanya 3 responden (4,4%). Distribusi responden menurut jenis kelamin, perempuan yaitu sebanyak 63 responden (92,6%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya terdapat 5 responden (7,4%). Distribusi frekuensi menurut pendidikan terakhir responden responden berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 40 responden (58,8%) sedangkan responden yang berpendidikan S1 Keperawatan terdapat 28 responden (41,2%) (Tabel 1).

Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa sebesar 70,6% yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan direktif yang baik dan responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya

kepemimpinan direktif yang kurang terdapat sebesar 29,4%. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan suportif menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang baik, yaitu sebesar 72,1% dan responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang kurang hanya sebesar 27,9%. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang baik, yaitu sebesar 75,0%. Sedangkan responden yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh atasan/pemimpin mereka kurang terdapat sebesar 25,0% (Tabel 3). Distribusi frekuensi kinerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja yang baik yaitu sebesar 69,1% sedangkan responden yang mempunyai kinerja kurang terdapat sebesar 30,9% (Tabel 2).

Responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan direktif yang baik terdapat sebanyak 39 responden (78,0) yang mempunyai kinerja yang baik dan 11 responden (22,0%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Sedangkan dari 18 responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan direktif yang kurang terdapat sebanyak 8 responden (44,4%) yang mempunyai kinerja yang baik dan 10 responden (55,6%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Hasil analisis dengan menggunakan Uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,019$. Nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar (Tabel 4).

Responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang baik terdapat sebanyak 40 responden (78,0) yang mempunyai kinerja yang baik dan 9 responden (18,4%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Dari 19 responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang kurang terdapat sebanyak 7 responden (36,8%) yang mempunyai kinerja yang baik dan 12 responden (63,2%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Hasil analisis dengan menggunakan Uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,001$. Nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar (Tabel 4).

Responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang baik terdapat sebanyak 43 responden (84,3%) yang mempunyai kinerja yang baik dan 8 responden (15,7%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Sedangkan dari 17 responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka

mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang kurang terdapat sebanyak 4 responden (23,5%) yang mempunyai kinerja yang baik dan 13 responden (76,5%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Hasil analisis dengan menggunakan Uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar (Tabel 4)

Pembahasan

Hasil analisis data pada kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 73,5% responden yang memilih gaya kepemimpinan direktif lebih baik dalam memimpin. Kepemimpinan direktif tersebut meliputi adanya komunikasi satu arah antara pemimpin dan bawahan, pemberian instruksi kepada bawahan, melatih bawahan untuk bekerja secara tepat sasaran serta pemberian sanksi kepada bawahan yang tidak tepat waktu.

Kepemimpinan direktif membahas aktifitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. ⁸ Seorang pemimpin yang memanfaatkan kekuasaan untuk memengaruhi bawahannya dan bertindak atau mengambil keputusan untuk kemudian memberi instruksi bawahannya agar menciptakan kinerja yang baik sesuai instruksi-instruksi dari seorang pemimpin tersebut. Hasil analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar dengan besar hubungan 0,320 (hubungan sedang). Hal ini berarti kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan direktif. Dari hasil analisis diperoleh nilai $p=0,01$. Karena nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $\phi=0,320$ yang berarti hubungan sedang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan direktif yang dimiliki oleh seorang pemimpin di RSUD Labuang Baji maka kinerja bawahannya (perawat) akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Dkk yang menyatakan bahwa secara parsial variable gaya kepemimpinan direktif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. ²

Penanganan berbagai masalah yang terjadi di unit kerja bila dilakukannya secara efektif akan mendatangkan manfaat yang sangat besar, karena dapat menumbuhkan kepercayaan, keyakinan serta komitmen bawahan untuk mengoreksi permasalahan tersebut. Seorang pemimpin bertugas untuk memastikan kelompok kerja dengan produktivitas yang optimal, bila seorang bawahan bekerja kurang produktif karena memiliki masalah dengan kemampuan kerjanya pemimpin berkewajiban menemukan permasalahannya dan berusaha memperoleh komitmen bawahan untuk memperbaiki permasalahan-permasalahan itu secara efektif. Hasil

analisa data menunjukkan sebanyak 49 responden atau sebesar 72,5% responden yang memilih gaya kepemimpinan suportif lebih baik dalam memimpin. Kepemimpinan suportif yang dimaksud merupakan adanya komunikasi dua arah, mengayomi bawahannya, bersahabat, mudah didekati, memberi motivasi, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murti terhadap bawahannya.

Kepemimpinan suportif dimana proses memengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. Seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan Stogdill.⁹ Kepemimpinan ini lebih mengutamakan kebutuhan-kebutuhan bawahan menurutnya untuk menciptakan kinerja yang baik harus bersahabat atau lebih dekat dengan bawahannya.

Hasil analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini berarti kinerja perawat 43,5% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan suportif dari 49 responden, mengatakan bahwa atasan atau pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang baik dan kinerja perawat yang kurang sebanyak 9 responden atau sebesar 8,4% dan 7 orang responden yang mengatakan bahwa atasan atau pemimpin mereka yang mempunyai gaya kepemimpinan suportif kurang tapi mempunyai kinerja perawat yang baik sebanyak 7 orang responden atau sebesar 36,8%, sedangkan mempunyai gaya kepemimpinan suportif yang kurang dan memiliki kinerja perawat yang kurang sebanyak 12 responden atau sebesar 63,2%. Hasil analisis diperoleh nilai $p = 0,001$. Nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $\phi = 0,435$ yang berarti hubungan sedang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan suportif yang dimiliki oleh seorang pemimpin di RSUD Labuang Baji maka kinerja bawahannya (perawat) akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulistian dkk yang menyatakan bahwa secara parsial variable gaya kepemimpinan direktif, suportif dan orientasi prestasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap semangat kerja perawat.¹⁰

Gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan sebanyak 51 responden atau sebesar 75,0% responden yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif lebih baik dalam memimpin. Kepemimpinan partisipatif tersebut adalah pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah meningkat, sistem imbalan berbentuk kelompok, serta menggunakan saran-saran dari bawahan dalam memecahkan masalah yang ada. Hasil analisis bivariat, didapatkan bahwa ada hubungan

antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar, dengan besar hubungan 0,570 (hubungan kuat). Hal ini berarti kinerja perawat 57,0% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif.

Bawahan yang mengatakan pemimpinnya mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang baik sebanyak 43 responden atau sebesar 84,3%, sedangkan yang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang baik dan kinerja perawat yang kurang sebanyak 8 responden atau sebesar 15,7% dan 17 orang responden yang mengatakan bahwa atasan atau pemimpin mereka yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif kurang tapi mempunyai kinerja yang baik sebanyak 23,5%, sedangkan yang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang kurang dan memiliki kinerja perawat yang kurang sebanyak 13 responden atau sebesar 26,5%. Dari hasil analisis diperoleh nilai $p = 0,000$. Nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $\phi = 0,570$ yang berarti hubungan kuat, artinya semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh seorang pemimpin di RSUD Labuang Baji maka kinerja bawahannya (perawat) akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salam dkk yang mengatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wara selatan Kota Palopo.¹¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Karakteristik responden terbanyak terdapat pada kelompok umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 responden (36,8%). Distribusi responden menurut jenis kelamin, perempuan yaitu sebanyak 63 responden (92,6%). Distribusi frekuensi menurut pendidikan terakhir responden responden berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 40 responden (58,8%). Ada hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Sebaiknya perawat, secara bersama-sama berusaha untuk lebih meningkatkan lagi kinerja dalam melaksanakan proses asuhan keperawatan (pengkajian, diagnose, perencanaan, implementasi, serta evaluasi) agar tercipta pelayanan keperawatan yang lebih bermutu. Peneliti selanjutnya bila melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel

penelitian yang lebih mendukung dalam peningkatan kinerja perawat dengan faktor-faktor kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rismaswari W. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Perawatan Bernadeth RS Stella Maris Makassar. [Skripsi]: Makassar: Universitas Hasanuddin ; 2011
2. Putra Christian B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Astra Internasional Tbk) Malang : Makassar: Universitas Hasanuddin; 2010
3. Wibowo. Budaya Organisasi. PT Rajagrafindo Persada: Depok;2010
4. Rivai V. Kepemimpina dan Prilaku Organisasi.PT Raja Grafindo Persada: Jakarta ;2009
5. Nuraina.2010. kepemimpinan Mempengaruhi Kelompok. Jurnal Kepemimpinan dalam Kelompok, 2(2):153-165.diakses tanggal 21 Oktober 2013, Makassar.
6. Suyanto. Pelayanan Kesehatan secara Langsung . <http://www.wikipedia.com>, diakses tanggal 25 Februari 2014, Makassar;2009
7. Murti B. desain dan Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang kesehatan. Edisi Revisi. Yogyakarta : Gadjahmada University Press;2010
8. Dubin. Dasar-dasar Kepemimpinan dalam Keperawatan. Jakarta : Trans Info Media;2010
9. Stogdill R.M. Dasar-dasar Kepemimpina dalam Keperawatan. Jakarta : Trans Info Media;2010
10. Salam, Jumhur. 2012 . Kegiatan dan Wewenang Kepemimpina Dalam Keperawatan, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 1(2),262-271 diakses tanggal 9 Oktober 2013, Makassar
11. Yulistian, Arly S.2012.Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi, Semangat Kerja Karyawan. (artikel Penelitian). Makassar

Lampiran:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Labuang Baji Makassar

Karakteristik Respopnden	n	%
Kategori Umur		
21-30 tahun	21	30,9
31-40 tahun	25	36,8
41-50 tahun	19	27,9
51-60 tahun	3	4,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	7,4
Perempuan	63	92,6
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	40	58,8
S1 Keperawatan	28	41,2
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2014

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawatan di RSUD Labuang Baji Makassar

Kinerja Perawat	n	%
Baik	47	69,1
Kurang	21	30,9
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2014

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di RSUD Labuang Baji Makassar

Gaya Kepemimpinan	n	%
Direktif		
Baik	48	70,6
Kurang	20	29,4
Suportif		
Baik	49	72,1
Kurang	19	27,9
Partisipatif		
Baik	51	75,0
Kurang	17	25,0
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2014

Tabel 4. Hubungan Variabel Independen dengan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar

Variabel Independen	Kinerja Perawat				Total		Hasil Uji Statistik
	Baik		Kurang				
	N	%	n	%	n	%	
Direktif							
Baik	39	78,0	11	22,0	50	100	p=0,019
Kurang	8	44,4	10	55,6	18	100	
Suportif							
Baik	40	81,6	9	18,4	49	100	p=0,001
Kurang	7	36,8	12	63,2	19	100	
Partisipatif							
Baik	43	84,3	8	15,7	51	100	p=0,000
Kurang	4	23,5	13	76,5	17	100	

Sumber: Data Primer, 2014